



PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. ANGKASA PURA

Oleh : Andarias Sambo & Patuanta Agum Gumilang Rambe*

ABSTRACT

Human resource in a company to hold part of vital importance because the character as wisdom executor subject and operational activity companies good for progress company. work culture related to dominant values that is overspread inside organization as employee work philosophy, employee work quality threatens in human resource quality. with this employee development existence can memengaruhi labour capacity, so that will increase productivity and employee work quality concerned, which is on final can achieve aim that at specify previous punctually. This problem formulation : 1) What found work culture influence towards official work quality in PT. Angkasa Pura?; 2) What found human resource construction influence towards official work quality in PT. Angkasa Pura?; 3) What found work culture influence and human resource construction according to together towards official work quality in PT. Angkasa Pura?. This watchfulness aim: 1) To detect work culture influence towards official work quality in PT. Angkasa Pura. 2) To detect human resource construction influence towards official work quality in PT. Angkasa Pura. 3) To detect work culture influence and human resource construction according to together towards official work quality in PT. Angkasa Pura. Conclusion: 1) Found influence significant and positive between work culture towards official work quality in pt. balinese temple sky. this matter is this shows that when does work culture increase, so official work quality in PT. Angkasa Pura also increase balinese temple sky or on the contrary. With dimension culture function, characteristics and attitude. 2) Found influence significant and positive between human resource construction towards official work quality in pt. balinese temple sky. This matter is this shows that when does human resource construction increase, so official work quality in PT. Angkasa Pura also increase balinese temple sky or on the contrary. With dimension know-how, work execution technique and inci. 3) Found positive influence and significant work culture and human resource construction according to together towards official work quality in pt. sky. this matter shows that according to together work culture and human resource construction can increase official work quality in PT. Angkasa Pura. With dimension ability, creativity and need.

Keyword: Work Culture, Human Resource Construction, Work Quality

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pada saat ini dihadapi dengan sebuah tantangan dan persaingan yang sangat ketat. Pertumbuhan bisnis yang semakin hari semakin bertambah, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, agar mampu bersaing dengan kompetitor baru yang muncul. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa memajukan perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik dimana keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bias memberikan hasil yang optimum

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Menurut Mello (2002:32), di era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia. Strategi pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan ditujukan untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dan pegawai, sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik yang bersifat saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan membutuhkan tenaga dan segala kompetensi yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan di sisi lain pegawai membutuhkan manfaat yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan kompetensi individu dan mendapatkan kepuasan kerja.

Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan di segala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks.

Hubungan kualitas kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemampuan (ability) dan kemauan (motivasi). Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan akan menghasilkan kualitas yang baik. Akan tetapi bila salah satu di antara dua faktor tersebut tidak ada, bahkan apabila keduanya tidak ada, maka kualitas kerja rendah, kemampuan (ability) dapat di tingkatkan dengan merekrut orang yang sudah mampu atau melatih karyawan yang sudah ada. Pada hakikatnya modal terbesar yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yakni karyawan yang berada di dalam perusahaan yang merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya. Oleh karena besarnya peranan karyawan tersebut, perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya sehingga memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan

di antaranya adalah dengan melakukan program pengembangan karyawan.

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta “budhayah” yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain “budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa.

Sedangkan menurut Djoko Widagdho (2004 : 20) budaya kerja merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut”. Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaraningrat (2004 : 2), yaitu : budaya kerja adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat. Supriyadi (2003) menyatakan bahwa budaya kerja adalah: Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Koentjaraningrat (2001 : 15) budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan belajar. Maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau kerja, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka yang dapat diambil adalah pola perilaku dari pegawai, kemudian

adanya nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kerja, yang sebenarnya berfungsi mengarahkan atau membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih strategis lagi menjadi pedoman untuk menjawab bagaimana kerja akan mencapai sukses dalam usahanya. Hal ini yang terkandung dalam budaya kerja adalah pola komunikasi yang dilakukan secara terbuka, baik dari pihak pemimpin maupun pegawai komunikasi yang dilakukan secara terbuka akan menjadi kelancaran arus informasi dalam kerja.

Definisi budaya kerja menurut Martani Huseini (2000 : 41) menunjukkan nilai-nilai kepercayaan, pandangan hidup, norma-norma, dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen organisasi sebagaimana halnya praktik-praktik manajemen dan perilaku yang mempertegas dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut.

Pembinaan Sumber Daya Manusia

Menurut Moekijat (2002 : 451) mengemukakan : “Pembinaan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

Menurut Musanef (2001 : 11) pembinaan adalah suatu proses penggunaan manusia, alat peralatan, uang, waktu, metode dan sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan daya dan hasil yang sebesar-besarnya”.

Sedangkan menurut Widjaja (2000 : 54) pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya. Pembinaan tersebut menyangkut kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan hasil yang maksimal.

Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas sering diartikan sebagai segala sesuatu yang memuaskan publik atau komformans terhadap persyaratan atau kebutuhan. Definisi kualitas menurut Vincent Gasperz (2002 : 181), adalah totalitas dari karakteristik atau produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dispesifikasikan.

Wirijadinata (2005: 17) menyatakan bahwa kualitas pegawai adalah suatu karakteristik yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan seseorang baik berupa kebutuhan yang dinyatakan maupun kebutuhan yang tersirat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitis. Kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat deskriptif analitis maksudnya bahwa penelitian ini tidak saja ingin menggambarkan secara jelas mengenai deskripsi pengaruh Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian survey yang menurut Sugiyono (2001 : 3) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruhnya antara variabel. Penelitian survey dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

HASIL

Tabel. 1
Koefisien Korelasi Sederhana
Correlations

	Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	.873	.896
	X1	1.000	.107
	X2	.896	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.000	.000
	X1	.000	.000
	X2	.000	.000
N	Y	47	47
	X1	47	47
	X2	47	47

Sumber : Data olahan SPSS

Nilai koefisien korelasi Budaya kerja (X_1) dengan Kualitas kerja pegawai (Y) adalah 0,873, artinya keeratan hubungan antara Budaya kerja dengan Kualitas kerja pegawai adalah sebesar 87,3%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,000, yang berarti bahwa apabila Budaya kerja meningkat maka Kualitas kerja pegawai juga meningkat atau sebaliknya.

Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,873)^2 \times 100 \% \\ &= 0,762 \times 100 \% \\ &= 76,2 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0,762, yang berarti Kualitas kerja pegawai sebesar 76,2% ditentukan oleh Budaya kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 23,8%.

Tabel 2.
Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.795	3,91473

a Predictors: (Constant), Pembinaan SDM (X₂), Budaya kerja (X₁)

b Dependent Variable: Kualitas kerja pegawai (Y)

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.897 yang berarti hubungan variabel Budaya kerja (X₁) dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (X₂) dengan variabel terikat Kualitas kerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang positif. Sedangkan besarnya koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.804 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 80,4 % variabel Kualitas kerja pegawai ditentukan oleh faktor variabel Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia, sedangkan sisanya 19,6 % ditentukan faktor-faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak dapat diteliti.

Tabel 3.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.248	.255		8.816	.000
X1	.518	.072	.023	7.194	.000
X2	.993	.075	.894	13.306	.000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data olahan SPSS

Dari tabel koefisien tersebut, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,248 + (0.518) X_1 + (0.993) X_2$$

$$(8,816) \quad (7.194) \quad (13.306)$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung adalah merupakan besarnya nilai t hitung, dari masing-masing variabel bebas, dimana variabel Budaya kerja (X₁) dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (X₂) nilainya adalah positif, artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap nilai Kualitas kerja pegawai (Y) dan searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya.

Tabel 4.
t hitung Variabel Budaya Kerja (X₁)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.248	.255		8.816	.000
X1	.518	.072	.023	7.194	.000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.194 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 46 pada α (0.05) sebesar 2.021. Dengan demikian t_{hitung} (7.194) > t_{tabel} (2.021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura.

Tabel 5.
t hitung Variabel Pembinaan Sumber Daya Manusia (X₂)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.248	.255		8.816	.000
X2	.993	.075	.894	13.306	.000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13.306 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 46 pada α (0,05) sebesar 2.021. Dengan demikian t_{hitung} (13,306) > t_{tabel} (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pembinaan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas kerja pegawai.

Tabel 6.
F Hitung Budaya Kerja (X_1) dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2761.566	2	1380.783	90.099
	Residual	674.306	44	15.325	
	Total	3435.872	46		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai F_{hitung} 90,099 seperti terlihat pada tabel diatas. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 44 pada α (0,05) sebesar 3,21.

Dengan demikian $F_{hitung} (90,099) > F_{tabel} (3,21)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka yang dapat diambil adalah pola perilaku dari pegawai, kemudian adanya nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi, yang sebenarnya berfungsi mengarahkan atau membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan lebih strategis lagi menjadi pedoman untuk menjawab bagaimana organisasi akan mencapai sukses dalam usahanya. Hal lain yang terkandung dalam budaya kerja adalah pola komunikasi yang dilakukan secara terbuka, baik dari pihak pemimpin maupun pegawai, komunikasi yang dilakukan secara terbuka akan menjamin kelancaran arus informasi dalam organisasi.

Koefisien determinasi (r^2) variabel Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas kerja pegawai adalah 0,803. Hal ini berarti bahwa 80,3% variasi yang terjadi pada variabel Kualitas kerja pegawai dapat diprediksi oleh variabel Pembinaan Sumber Daya Manusia, atau dengan kata lain variabel Pembinaan Sumber Daya Manusia sebagai variabel prediktor dapat diandalkan untuk memprediksi variabel Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura sebanyak 19,7%.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 13,306, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas 46 pada α (0,05) sebesar 2,021. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan

H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pembinaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura.

Koefisien determinasi (r^2) variabel Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama terhadap Kualitas kerja pegawai adalah 0,804. Hal ini berarti bahwa 80,4% variasi yang terjadi pada variabel Kualitas kerja pegawai dapat diprediksi oleh variabel Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia atau dengan kata lain variabel Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia sebagai variabel prediktor dapat diandalkan untuk memprediksi variable Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura sebanyak 19,6%.

Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 90,099, sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 44 pada α (0,05) sebesar 3,21. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Budaya kerja terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya kerja meningkat, maka Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura juga meningkat atau sebaliknya. Dengan dimensi-dimensinya fungsi budaya, karakteristik dan sikap.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Pembinaan Sumber Daya Manusia meningkat, maka Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura juga meningkat atau sebaliknya. Dengan dimensi – dimensinya keterampilan, teknik pelaksanaan kerja dan terinci
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama terhadap Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya kerja dan Pembinaan Sumber Daya

Manusia dapat meningkatkan Kualitas kerja pegawai pada PT. Angkasa. Dengan dimensi-dimensinya kemampuan, kreativitas dan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin, 2005, *Nuansa Psikologi Pembangunan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchari, Zainun, 2002, *Administrasi Manajemen Kepegawaian Pemerintahan Negara Indonesia*, Jakarta: Bali Pustaka.
- Darwin, M., 2006, *Pengembangan Aparatur Pemerintah Indonesia*, Yogyakarta: PPSK kerjasama dengan Rajawali Pers.
- Gasperz, Vincent, 2002, *Manajemen Kualitas: Penerapan Konsep-konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handyaningrat, Soewarno, 2004, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 2001, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Yogyakarta: Alega Print.
- _____, 2004, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia.
- Lubis, Hari dan Martani Huseini, 2000, *Teori Organisasi, Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Moekijat, 2002, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mozes, Kiggundu, 2000, *Managing Organization in Developing Countries, An Operational and Strategic Approach*, New York: Mc.Graw Hill Book Company.
- Musanef, 2001, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Haji Masagung.
- Robbins, SP., 2003, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Hadayana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo.
- _____, 2004, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Hadayana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhalindo.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2003, *Psikologi Organisasi*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Sirait, Alfonsus, 2001, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, 2000, *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito.
- Supriyadi, 2003, *Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Lembaga Administrasi.
- Suwarto, 2002, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Taliziduhu, Ndraha, 2001, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: BKU IP IIP.
- Thoha, Miftah, 2001, *Ensiklopedi Administrasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wasistiono, Sadu, 2002, *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Edisi Kedua, Bandung: CV. Fokusmedia.
- Widagdho, Djoko, 2004, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widjaja, A.W., 2000, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wirijadinata, 2005, *Kualitas Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press.